

Relations industrielles Industrial Relations



Motivation and Commitment, by Dale Yoder and Herbert G. Heneman, (ed.) ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations Vol. II, Washington, 1975, 255 p.

Jean-Pierre Beaulieu

Volume 30, numéro 3, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028645ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028645ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Beaulieu, J.-P. (1975). Compte rendu de [*Motivation and Commitment*, by Dale Yoder and Herbert G. Heneman, (ed.) ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations Vol. II, Washington, 1975, 255 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(3), 552–553. <https://doi.org/10.7202/028645ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

sur les définitions, présente une typologie, résume les principes de base de la planification de la main-d'oeuvre et rappelle l'expérience américaine récente en ce domaine. La deuxième partie (chap. III) fait un rappel (peut-être trop rapidement) du rôle et du fonctionnement du marché du travail dans le système économique. Finalement, c'est dans la troisième partie (chap. IV-X) que les auteurs traitent le fond du sujet.

Ce livre a plusieurs mérites. D'abord il est simple, clair et bien présenté. Ensuite, il ne s'arrête pas seulement à l'aspect prévisionnel de la planification de la main-d'oeuvre (chap. IV-V-VI). En effet, les auteurs attachent beaucoup d'importance aux politiques et programmes à mettre en place au niveau local pour faire face à ce que l'aspect prévisionnel peut laisser entrevoir (chap. VII-VIII-IX). Finalement, notons que les auteurs ont fait un effort particulier pour être le plus pratique possible. Ainsi consacrent-ils un chapitre à l'évaluation des programmes au niveau local (chap. IX) et à l'aspect politique de la planification (chap. X)... Notons finalement que les auteurs présentent à la fin de leur ouvrage, regroupées en une forme de dictionnaire abrégé, plus de cent définitions propres au domaine de la main-d'oeuvre. Voici un effort louable qui devrait réduire les erreurs d'interprétation dues à des problèmes de sémantique.

Même s'il ne faut pas espérer trouver dans cet ouvrage un traitement très poussé de la planification de la main-d'oeuvre, **Manpower Planning for Local Labor Markets** est un livre bien fait.

Jean SEXTON

Université Laval

Motivation and Commitment, by Dale Yoder and Herbert G. Heneman, (ed.) ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations Vol. II, Washington, 1975, 255 p.

Voici un ouvrage intéressant. Comme le sous-titre l'indique ce volume est le deuxième d'une série de huit volumes devant constituer le manuel officiel de l'**American Society for Personnel Administration** au sujet de la direction du personnel et des relations du travail. Appuyés par un solide groupe d'avisés, les éditeurs ont réuni le tra-

vail de plusieurs auteurs, spécialistes reconnus.

Il y a beaucoup de matière dans ce livre. Les différents chapitres traitent de sujets interreliés tels que: théories de récompense, attitudes et attentes des travailleurs; productivité, études de temps et systèmes de salaire au rendement; administration des salaires, rémunération des cadres supérieurs et enfin, avantages sociaux publics et privés ainsi que du contrôle gouvernemental des salaires.

Un trait permanent tout au long de ce volume est le caractère d'actualité qu'on y retrouve. Les études, articles et livres auxquels les auteurs de chapitres réfèrent ne datent pas de plus de dix ans en très grande partie et dans plusieurs cas il s'agit de travaux publiés depuis moins de cinq ans.

Un autre aspect intéressant est la façon de présenter les sujets traités. Même si on veut faire de ce volume un manuel « officiel » de l'ASPA à l'intentions des praticiens, les éditeurs ne sont pas tombés dans le piège d'en faire un livre de niveau trop élémentaire présentant des solutions toutes prêtes à des problèmes universels.

On y trouve plutôt une juste combinaison des aspects théoriques et pratiques des sujets. Ainsi le premier chapitre, **Work and Rewards Theory**, est une revue de la littérature traitant de l'impact du salaire sur les attitudes et les comportements des employés. On réfère le lecteur aux différentes explications psycho-sociologiques ayant cours sur cette question. Toutefois les auteurs ne s'égarent pas dans des considérations théoriques et concluent la présentation de chaque sujet par une section d'ordre pratique qu'ils désignent par le sous-titre: implications administratives.

Un chapitre majeur est celui signé par Belcher sur l'administration des salaires. La réputation de cet auteur sur ce sujet n'est plus à faire. Il suffit de mentionner que ce chapitre est largement basé sur son dernier livre personnel, **Compensation Administration** (1974). Belcher possède le sujet à fond, le présente de façon précise et claire. Même lorsqu'il en aborde l'aspect technique il ne dérouté point le lecteur car il a le souci de bien préciser et définir les termes qu'il utilise.

Il n'y a que les chapitres six (6) et sept (7) qui présentent moins d'intérêt pour le lecteur canadien. Ces chapitres traitent des services et avantages sociaux publics et privés. On comprendra qu'ils reflètent la situation américaine, passablement différente de ce qu'on retrouve au Canada.

Mise à part cette réserve mineure, **Motivation and Commitment** est un ouvrage très valable. Beaucoup plus riche et dense que plusieurs des volumes traitant des mêmes sujets, c'est un condensé sérieux et de qualité. Il faut espérer que les autres volumes de cette série présenteront les mêmes qualités.

Jean-Pierre BEAULIEU

Alcan — Arvida

The Naked Manager, by E. Dichter,
Toronto, Macmillan of Canada,
1974, XII, 156 pp.

Il est rarement donné de trouver des ouvrages en management qui ne fassent pas l'étalage de tout l'arsenal des techniques managériales. L'œuvre de Dichter va au-delà de la technologie managériale, il place le gestionnaire face à lui-même, dépouillé de tous ses artifices. C'est un effort de réflexion et de discussion entre l'auteur et le lecteur pour retrouver la dimension humaine et le véritable sens de la gestion. En toute simplicité, sans les artifices de la terminologie usuelle, il trace les grandes lignes d'une philosophie de vie qui veut rompre avec l'image froide et asséchante que la tradition managériale a véhiculée.

Pour Dichter, c'est l'individu, le manager, qui est le centre du processus et ce n'est que dans la mesure où il se sent à l'aise qu'il est efficace. Aux techniques sophistiquées de gestion il oppose le gros bon sens et le goût du risque; à la planification minutieuse, il oppose l'acceptation d'un certain inconnu; à la démonstration froide et rigoureuse qui cherche à convaincre, il oppose le dialogue et la réflexion. Il cherche à enlever aux gestionnaires les illusions qu'ils entretiennent sur eux-mêmes et tente de les amener à se voir tels qu'ils sont et de trouver satisfaction à adapter le milieu de travail à leur style personnel plutôt que de se nier en se confondant avec leur environnement.

Ce petit livre s'adresse avant tout aux gestionnaires, cadres supérieurs et intermédiaires, qui sont dans le feu de l'action et qui se sentent accablés par leur activité quotidienne c'est-à-dire à presque tous... Carnegie avait fourni quelques « recettes » au débutant pour réussir en affaires, Dichter, lui, fournit idées et réflexions à celui qui est en place et qui administre pour qu'il se sente bien et heureux dans sa tâche. Sa démarche ne relève pas de l'expérimentation ni de la technique mais du « gros bon sens ». Sa philosophie en est une essentiellement hédonistique.

L'ouvrage de Dichter m'apparaît susceptible d'aider plus d'un gestionnaire par la réflexion qu'il suscite. Il est de ces livres que l'on cherche à lire et relire. Le style est direct, le langage simple et surtout, pour les managers si pris par leur travail... le texte est court. Autant de raisons que l'on ne pourra servir comme excuses pour ne pas l'avoir lu !

Alain LAROCQUE

Université Laval

Le travail dans l'entreprise et la société modernes, (sous la direction de) Pierre Morin, Paris, C.E.P.L., 1974, 512 pp.

Cet ouvrage collectif sur le monde du travail peut être défini comme un dictionnaire encyclopédique. En effet, sa structure tient à la fois du dictionnaire et du traité, c'est-à-dire que, d'une part, on y trouvera définis et classés alphabétiquement environ trois cents termes du domaine du travail (de même que plusieurs noms d'auteurs, tels Argyris, Taylor, Herzberg, Mayo, etc.), ainsi que dix articles-synthèse portant aussi bien sur des aspects importants du monde du travail (conditions de travail, relations professionnelles) que sur l'apport des différentes sciences de l'homme à l'étude du travail (sociologie, économie politique, philosophie). Les directeurs de la collection « Les sciences de l'action », dont fait partie ce volume, nomment « algo-livre » ce type d'ouvrage de référence.

L'éventail des termes définis est très varié; toutefois les références empiriques sont faites à la réalité française, ce qui limite la portée de l'instrument. Cependant, celui qui veut se familiariser rapidement avec le monde du travail français, pourra utiliser ce dic-